

Instituto Politécnico de Setúbal



***Escola Superior de Ciências Empresariais
Escola Superior de Tecnologia***

Perceção do Risco na Construção Civil

José Joaquim Oliveira Trindade

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção
do grau de
MESTRE EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Orientador: Professor Doutor. Paulo Lima

Setúbal, 2014

Dedicatória

**À minha família, em particular à minha esposa e filhas,
que tiveram a paciência e compreensão, pelas minhas ausências,
os meus desequilíbrios e tropeções na calçada, ao longo desta
caminhada, por este percurso sinuoso, que tem sido a minha vida
Académica.**

Porque!!!

*“A cada manhã que acordo experimento um prazer supremo,
o da existência”*

Salvador Dalí

AGRADECIMENTOS

No final de cada etapa, verificamos que tivemos sempre alguém que fez parte do nosso percurso, contribuindo das mais diversas formas, para o sucesso dos nossos objetivos.

De entre todos destaco e agradeço:

- À minha família e em especial á minha esposa e filhas, pelo tempo e companhia que lhes furtei.
- Ao meu pai, pela preocupação demonstrada.
- Ao orientador Professor Doutor Paulo Lima, pelos seus comentários, pela partilha do Saber, pelo apoio e cooperação, indispensável em todo o desenvolvimento do trabalho e pela sua incansável compreensão a qual possibilitou a conclusão do mesmo.
- À Empresa de Construção Civil, pela autorização e colaboração dada com o fim de permitir o desenvolvimento do presente estudo, sem a qual este trabalho não seria possível.
- A todos os que comigo colaboraram, ao responderem aos questionários.
- O meu profundo e sentido agradecimento a todos aqueles que acreditaram em mim, que me deram ânimo e contribuíram para a concretização deste meu sonho, incentivando-me e estimulando-me emocional e intelectualmente para chegar até aqui.

RESUMO

O presente estudo aborda a temática referente à percepção do risco na construção civil, nomeadamente na empresa XPTOT. Pretende-se analisar de que forma as chefias directas e encarregados dos sectores que abarcam os assistentes operacionais percebem as questões associadas à percepção dos riscos profissionais.

Este trabalho pretende perceber de que forma as chefias, com papel de coordenação dos assistentes operacionais, vêem as questões ligadas à percepção dos riscos na organização e de que forma influenciam nos comportamentos, e na promoção da qualidade do trabalho e consequente nos procedimentos adequados dos trabalhadores.

Tratou-se de um estudo exploratório inserido numa abordagem quantitativa. Foi utilizado como metodologia um questionário de perguntas fechadas, baseado num estudo de caso.

Os participantes foram indivíduos da categoria profissional dos técnicos superiores – engenheiros com função de coordenação e da categoria profissional dos encarregados operacionais, da carreira profissional dos assistentes operacionais de uma organização privada. Constituiu-se assim uma amostra de conveniência de 50 indivíduos.

De acordo com os dados obtidos sugere-se que esta organização se envolva mais na promoção da segurança no trabalho dos seus trabalhadores, melhorando as condições organizacionais, físicas e humanas, assim como investindo na formação e prevenção de acidentes implicando os trabalhadores nas estratégias utilizadas.

Palavras-chave: Percepção do risco, clima de segurança, cultura de segurança, comportamentos seguros e comportamentos inseguros.

ABSTRACT

The present study deals with the climate of security in a local autarchy. It intends to analyze in which way the line managers and people in charge of the operational assistants deal with the issues related to the security climate.

This work intends to perceive how the managers, with roles of coordination of the operational assistants, deal with questions related to the security climate in the organization and how this affects the behaviors, the promotion of work quality and consequently the adequate procedures of the workers.

The study had a quantitative approach by distributing a closed questionnaire based in a case study. The participants belonged to the class of senior technicians - engineers with roles of coordination, operational workers and operational assistants, in a public organization, local autarchy. In total, 50 individuals participated in the present study.

Based on the data obtained, it is strongly suggested that the public organizations increase their involvement in the promotion of work security. Consequently this will improve the physical and human conditions in the organizations as well as it will be seen as an investment in the education and prevention of work accidents.

Key words: Safety climate, safe behaviors and unsafe behaviors.

Índice Geral

Resumo	iv
Abstract	v
Índice de Quadros	vii
Índice de Figuras	viii
Lista de Abreviaturas	ix
INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – CLIMA E CULTURA DE SEGURANÇA	
1.1. Introdução	16
1.2. Clima de Segurança vs Organização	23
1.3. Comportamentos e Percepção da Segurança	25
1.4. A Prevenção e a Segurança no Trabalho	30
1.5. Modelo Empírico	33
1.6. Hipóteses	34
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA	
2.1. Método	35
CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	
3.1. Apresentação dos Resultados	37
3.1.1. Caracterização da Amostra	37
3.1.2. Procedimento	42
3.1.3. Operacionalização das variáveis	42
3.2. Análise e Discussão dos Resultados	48
CONCLUSÕES	51
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	53
APÊNDICE	56

Índice de Quadros

Quadro 1. Caracterização dos Participantes	38
Quadro 2. Caracterização do Total dos Participantes	39
Quadro 3. Experiência Profissional na Actual Função	40
Quadro 4. Experiência Profissional	40
Quadro 5. Caracterização da Sinistralidade	41
Quadro 6. Análise Estatística do Clima de Segurança	43
Quadro 7. Chefias	43
Quadro 8. Procedimentos de Segurança	44
Quadro 9. Acidentes e Incidentes	44
Quadro 10. Comunicação sobre Segurança	45
Quadro 11. Clima de Segurança em relação vs Categoria Profissional	46
Quadro 12. Síntese: Instrumentos de Análise	47
Quadro 13. Estatística Descritiva das Variáveis	49

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo: Determinismo do Clima de Segurança	27
Figura 2. Modelo de Cultura de Segurança	29
Figura 3. Modelo Empírico Proposto	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

EPI – Equipamento de protecção individual

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

OIT – Organização Internacional de Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

“Os sentimentos da necessidade de saúde e segurança sempre existiram em todos os homens, independentemente da sua origem, cultura, raça ou religião.

Na escala das necessidades humanas as questões da saúde e segurança sempre ocuparam um lugar de destaque. Com efeito, a história das sociedades está recheada de factos demonstrativos desta afirmação”. (Rolo, 1999, p.12)

Temáticas referentes à segurança e saúde no trabalho têm vindo a ser preocupações das organizações no âmbito das políticas de promoção da qualidade do trabalho.

Aqueles que pertencem a organizações que “respiram” um clima de segurança estão, mais facilmente, prontos para educar outros. Os que por ignorância, por esquecimento ou até desconhecimento, tomam parte de comportamentos inseguros, podendo colocar em causa a vida e a integridade dos que com eles colaboram.

Quando se fala sobre clima de segurança fala-se da percepção dos riscos e é inevitável não o associar à cultura de segurança. Esta tem sido descrita como “os valores colectivos e as atitudes das pessoas dentro da organização”. (Cooper, 2000, p. 32). A partir dessa descrição pode ser considerada como a reunião entre pessoas, trabalho e factores organizacionais.

Verificamos que no modelo tradicional de gestão de segurança, os indivíduos e as organizações são percepcionados numa posição passiva, o que significa que o acidente é visto como um facto inevitável. Só actuando depois da ocorrência do mesmo, sem que haja um comportamento preventivo. O que muitas vezes nos faz ouvir frases do tipo “... estava escrito ...”, “... tinha que acontecer...”, “...é o destino...”, entre tantas outras. Leva-nos a pensar na palavra “prevenção”, que como a própria indica, significa prever antecipadamente, tanto quanto é possível nos mais diversos domínios da vida.

É inconcebível nos dias de hoje pensar, que em qualquer organização que se preze, não exista planeamento, programação, prevenção antecipada em diversas

áreas, sendo uma das mais relevantes as inerentes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Ideia transposta em Portugal, através do Decreto-Lei nº 441/91 de 14 Novembro, que Estabelecia o regime jurídico do enquadramento da SHST, diploma que foi revogado pela Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, actual lei em vigor.

Assim sendo, a partir deste pressuposto, surgiu a ideia de desenvolver o presente trabalho. Destinado a contribuir de uma forma sustentável para alertar consciências na organização, no que respeita a questões ligadas à segurança, higiene e saúde no trabalho, através da análise do envolvimento das chefias coordenadoras, dos trabalhadores da carreira dos assistentes operacionais.

Falamos no decorrer deste trabalho em Clima de Segurança, Cultura de Segurança e Percepção do Risco como questões intimamente relacionadas, independentemente das suas particularidades.

Segundo (Graça, 2001) “Não há nenhuma fórmula mágica para construir a tal Cultura da Segurança, ... que nós desejamos. Sabemos, isso sim, que alguns ingredientes são indispensáveis e estão identificados. Mais difícil é acertar na dosagem”.

Ainda segundo a abordagem de (Graça, 2001), verificamos que não se mudam comportamentos pelo estabelecimento de normas legislativas. No entanto é importante haver uma regulamentação apropriada no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho, como noutros campos afins (por ex., saúde pública, protecção social, protecção do ambiente). Desde há 10 anos que não fazemos outra coisa senão legislar em matéria de SHST, o que para uns faz considerar que a legislação peca por não ser cumprida.

Estudos sobre o clima de segurança e a percepção dos riscos remontam desde há séculos, por diversos autores, que partiram do pressuposto de que determinados factores do clima psicológico e do meio físico poderiam ter um papel relevante na origem dos acidentes de trabalho. Ideia sustentada nos dias de hoje.

Quando falamos da política de saúde desenvolvida à escala comunitária, falamos da promoção da saúde, da protecção dos trabalhadores nos seus locais de trabalho e com isso da contribuição para a sustentabilidade e produtividade das organizações.

De forma a aumentar a promoção da qualidade e das condições de trabalho no espaço europeu, têm sido desenvolvidos nas últimas décadas, por algumas entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia, objectivos e estratégias para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Nessa sequência e após discussão em sede de Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012 ao nível das políticas públicas para a promoção da SST, pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

No entanto, a precária situação financeira do nosso país, contagia em termos de política estrutural de prevenção de riscos profissionais, comparativamente com outros países da União Europeia (incluindo alguns dos novos países, recentemente integrados). Reflete uma tendência cultural “já hereditária” de que o risco faz parte da profissão o que não é alheio, o nosso elevado atraso relativamente a tudo o que é cumprimento de Directivas emanadas pela União Europeia (não basta a sua transposição para o nosso ordenamento). No sentido da melhoria das condições de trabalho, faz cair por terra qualquer tentativa de alteração desta situação, por parte de quem quer que seja. Aliás, este estado de arte leva-nos a afirmar que, este assunto tem de ser abordado de forma séria, com alguma humildade, responsabilidade e bom senso, mesmo com todos os nossos constrangimentos.

Em Portugal no ano de 2011 apuraram-se um total de 237 409 acidentes de trabalho dos quais 276 foram acidentes mortais. Tendo sido o total de acidentes de trabalho com dias perdidos de 173 587, segundo dados do GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento).

Apesar dos últimos dados do GEP datarem de 2011, segundo dados da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) no final de 2012, ocorreram 120 acidentes mortais, valor que em 2013 diminui para 94 acidentes mortais.

Apesar da diminuição, continuamos a falar de mortes e de vidas que são perdidas e famílias que são afectadas.

Na prática, para que estes números possam ser alvo de intervenção da inspecção do trabalho, é indispensável contar com o suporte cultural generalizado em segurança e saúde nas organizações. Desenvolvendo o clima de segurança e a percepção dos riscos por parte dos trabalhadores, aplicando a legislação, implica que a organização, como a que estudamos no presente trabalho, tenham que admitir a sua responsabilidade pela segurança e saúde dos trabalhadores. Integrem a sua protecção no desenvolvimento da sua gestão e os trabalhadores devem estar preparados e devem participar na planificação e implementação dos programas de prevenção. Surge a formação e a sensibilização como factores fulcrais para a mudança de comportamentos, como nos é referido nos diplomas legais que enquadram as questões da segurança e saúde no trabalho.

A organização onde foi desenvolvido o presente estudo, uma empresa de construção civil, com pouco mais que 120 trabalhadores, com diferentes vínculos contratuais. Sendo quase todos trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da organização. A maioria encontra-se na categoria dos assistentes operacionais, que por sua vez dependem da orientação de superiores hierárquicos, que directamente coordenam as suas actividades.

O desenvolvimento do presente estudo teve lugar a partir da percepção de alguns comportamentos dos trabalhadores na organização, e no desenvolvimento das suas actividades no que respeita às temáticas relacionadas com a saúde e segurança no trabalho.

O presente estudo tem como objectivo geral:

- Analisar de que forma as chefias, com papel de coordenação dos assistentes operacionais, percepcionam questões ligadas ao clima de segurança e percepção do risco na organização e de que forma as mesmas os influenciam nos seus comportamentos.

Abordamos ao longo do trabalho, conceitos associados ao clima de segurança, à cultura de segurança, à percepção do risco e aos comportamentos e procedimentos quer seguros quer inseguros.

Pretendemos despertar mentes e alertar consciências, reforçando as questões de segurança ao nível da organização e impulsionando novas diretrizes, visando a melhoria das competências no domínio da percepção dos riscos por parte dos trabalhadores. De forma a enfatizar estas questões e dar fundamento ao desenvolvimento deste trabalho, para que a segurança e a qualidade da saúde de quem trabalha na organização passe necessariamente pela prevenção.

É nesse combate que se aposta, assim como na estratégia, planeamento e programação, sendo adotada esta prática na organização, em todos os sectores e frentes de trabalho, certamente evitar-se-ão acidentes de efeitos nefastos, que se revelam nos valores da sinistralidade laboral, devidos na sua maioria, a falhas humanas, a incúrias e omissões, no fundo à inexistência de uma prática de prevenção.

Consideramos que este trabalho constitui um contributo para o estudo da segurança e para o diagnóstico e intervenção nesta área, com potenciais aplicações na prevenção dos acidentes de trabalho, assim como para o desenvolvimento de novas pesquisas, nos diversos contextos laborais da instituição.

Tendo como ponto de referência o objectivo geral desta análise, são definidos como objectivos específicos deste trabalho:

- Analisar o clima de segurança que advém da percepção do risco dos inquiridos, através do estudo de alguns dos indicadores obtidos pela aplicação de um questionário de avaliação do clima de segurança.

- Perceber se algumas das questões ligadas ao clima de segurança influenciam satisfatoriamente o comportamento dos participantes, nomeadamente os engenheiros e encarregados operacionais.

Proponho no presente trabalho analisar alguns dos indicadores e aplicar um questionário de avaliação do clima de segurança/percepção do risco nesta organização, nomeadamente às chefias com funções de coordenação dos assistentes operacionais, sendo engenheiros e encarregados operacionais.

O trabalho que agora se apresenta está organizado em cinco partes estruturadas da seguinte forma:

1. Apresenta-se uma parte introdutória ao trabalho, que é composta pela definição do problema e por algumas considerações relativas ao tema. A justificação da escolha do tema, os objectivos, quer geral quer específicos da pesquisa.
2. Do primeiro capítulo fazem parte questões referentes ao: Clima de Segurança, Cultura de segurança, Percepção do Risco, Comportamentos dos Indivíduos, e algumas referências à evolução legislativa nas últimas décadas.
3. A metodologia da pesquisa faz parte do segundo capítulo, onde se apresenta o método para a recolha dos dados.
4. No capítulo terceiro são apresentados e analisados os resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários e a discussão dos mesmos após sua análise.
5. Sucedendo-se uma parte final destinada a conclusões, seguida das referências bibliográficas, consultadas na elaboração do presente estudo.

A terminar este trabalho, é possível encontrar os anexos de apoio à realização deste estudo.

CAPITULO 1

CLIMA E CULTURA DE SEGURANÇA

1.1. Introdução

Ao longo da história, o homem tem modificado o meio ambiente em que vive ao mesmo tempo que desenvolve mecanismos de adaptação, nem sempre ao ritmo das modificações introduzidas. Estas modificações têm sido mais evidentes no desenvolvimento de actividades a que, normalmente chamam trabalho, que segundo (Cabral, 1983, p.10), a palavra «trabalho», na sua origem etimológica, significa “tripalium, instrumento de tortura composto de três paus ou varas cruzadas, ao qual se prendia o réu”.

Segundo (Rolo, 1999, p.15) trabalho é considerado como uma actividade humana indispensável à sua sobrevivência quer individualmente considerado, quer em grupo e neste caso sujeito a normas emanados do coletivo, que sempre exigiu condições salubres para a sua execução.

Há uma característica comum, relativamente ao trabalho, que atravessa todos os tipos de sociedades, desde a época escravagista até à industrial passando pela feudal: a subordinação de quem vive do trabalho prestado a outrem, quer seja rei, imperador, senhor feudal, industrial ou entidade patronal.

A história mostra-nos que só os países que se organizaram e apostaram nas forças de trabalho organizado, atingiram patamares de bem-estar elevados, mas sempre por força daqueles que produziram a riqueza, os trabalhadores.

Foi com a Revolução Industrial que a ideia de subordinação de quem vive do seu trabalho se acentuou e que a dependência daqueles que têm como único meio de subsistência os rendimentos do trabalho se efectivou. Consequentemente, ganham expressão as novas necessidades de protecção, uma vez que com a produção industrial em grande escala, os operários deixaram de ter outra fonte de rendimento que não fosse a sua força de trabalho.

O organismo humano representa um sistema aberto que troca matéria e energia com o meio ambiente através de numerosas reacções, em equilíbrio dinâmico. O desequilíbrio momentâneo ou prolongado, durante as actividades laborais, deste sistema provoca riscos profissionais que são inerentes ao ambiente e ao processo produtivo das diferentes actividades. Se no princípio do século Taylor pôde dar ao método experimental como único objectivo a produtividade máxima, sem entrar em linha de conta com considerações fisiológicas, desde então tem vindo a prevalecer a humanização do trabalho.

Segundo (Cooper, 2000, p.28) a cultura organizacional é um conceito usado frequentemente para descrever os valores associados que afectam e influenciam atitudes e comportamentos dos indivíduos. A segurança é uma faceta do clima organizacional, pensada para influenciar atitudes e comportamentos dos indivíduos no seu desempenho da segurança.

A Estratégia Nacional para o período de 2008-2012 (Resolução do Conselho de Ministros nº 59/2008), sintetiza um instrumento de política global para a promoção da segurança e saúde no trabalho (SST), visando aproximar Portugal dos padrões da União Europeia em matéria de sinistralidade laboral e com isso contribuir para melhorar de forma gradual, sustentada e continuada, os níveis de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Entretanto o Estado desenvolveu a legislação necessária para poder sustentar a referida estratégia, nomeadamente através da Lei nº. 102/2009, de 10 de Setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e da saúde no trabalho e da Lei nº. 98/2009, de 4 de Setembro, que regulamenta o regime de reparação dos acidentes de trabalho, das doenças profissionais, da reabilitação e da reintegração profissional.

No entanto, a publicação das normas jurídicas, é expectável que se passe a dar mais ênfase à análise das condições e à capacidade de aplicação das leis no terreno por parte das empresas e organizações nacionais. Isto porque, infelizmente, a eficácia e a qualidade dos serviços de prevenção em algumas destas organizações, parece atingir níveis muito pouco satisfatórios.

No âmbito Nacional e nos casos em que a Lei-Quadro o permite, as organizações e os empregadores transferem as suas responsabilidades em matéria de SST para as empresas prestadoras de serviços especializadas. Fazem-no, no entanto, com o mesmo sentido que o fazem relativamente aos acidentes de trabalho para as seguradoras. Cumpre-se com a lei, mas determina-se com isto, em grande parte, o não envolvimento dos mais directamente interessados, que são os trabalhadores. Como consequência, estes são pouco informados e não são devidamente preparados para agirem de forma preventiva em situações de emergência iminente.

Nestas circunstâncias o ideal seria uma reflexão colectiva que pudesse rapidamente contagiar as consciências sobre o clima de segurança e saúde no trabalho. Contudo as consciências não se contaminam como as infecções, as consciências são formadas por um processo lento e insidioso que é a educação.

Todavia, no momento actual, a educação para a prevenção de SST é uma verdadeira emergência.

No que diz respeito à preparação para o trabalho e para a vida activa, a formação deve ter por fim não só formar jovens para exercer uma determinada actividade mas acima de tudo prepará-los para se adaptarem a actividades diferentes sem que nunca sejam descuidados os comportamentos de segurança. Trata-se de um paradigma em que se realçam a inovação, as mudanças organizacionais e a informação. Nesse sentido, os conceitos básicos de prevenção de SST precisam de estar fundidos à *praxis* de cada cidadão pelo que, como qualquer outro conhecimento de importância vital, tem de ser disseminado a partir dos bancos escolares e cultivado e desenvolvido nos cursos técnicos e universitários.

Segundo dados estatísticos do Gabinete de Planeamento Estratégico, a informação que se publica sobre acidentes de trabalho resulta das participações às seguradoras. Inclui acidentes registados com trabalhadores deslocados no estrangeiro. Estas estatísticas estão incluídas no Projecto Europeu de Acidentes de Trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho recolhe estatísticas e inquéritos sobre segurança e saúde no trabalho de todo o mundo, apesar de não serem um instrumento perfeito, as estatísticas são uma parte essencial de

qualquer análise em matéria de saúde e segurança, que por vezes revelam verdades incómodas.

Segundo dados divulgados pela Comissão Europeia (2004), Portugal é um dos países da União Europeia que mais contribuiu para os dados apresentados, tendo no entanto este cenário evoluído de forma positiva ao longo dos últimos anos, e a sinistralidade tem vindo a diminuir.

A globalização da economia é um processo que nos atinge das formas mais variadas. Já que se trata de uma mudança irreversível que, inevitavelmente, implica alterações nos processos de trabalho e, conseqüentemente, agrava os riscos que os trabalhadores e as organizações têm que enfrentar no seu dia-a-dia, sendo transversal a todas as actividades profissionais.

Por parte das organizações, observa-se uma verdadeira revolução nos métodos de trabalho e na percepção do seu papel, sobretudo no trabalho industrial e nos serviços, obrigando a uma revisão um quanto radical dos processos, das metodologias de trabalho e das estratégias de produtividade. A difusão das novas tecnologias, associada às novas técnicas de gestão e à progressiva sofisticação tecnológica dos equipamentos, exige a recuperação da inteligência da produção, vista durante algumas décadas como um ruído indesejável na organização do trabalho Taylorista.

Tais mudanças na vida profissional obrigam a uma nova abordagem das políticas para a segurança e para a saúde dos trabalhadores de forma integrada, que combine os aspectos técnicos e científicos com as questões físicas, psicológicas e sociais do ambiente de trabalho.

Por isso, cada vez mais, são desenvolvidas abordagens dinâmicas e partilhadas entre o estado e os parceiros sociais, de forma a que a sociedade se possa adaptar normal e progressivamente a este paradigma, tendo em linha de conta as inevitáveis alterações e transformações no mundo do trabalho e no aparecimento de novos tipos de riscos para a segurança e para a saúde dos trabalhadores.

Em consequência disso, em Portugal, nas últimas décadas, têm surgido múltiplos diplomas legais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, a maioria dos

quais em consequência da acção e influência de organismos internacionais, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização Mundial de Saúde (OMS) e, necessariamente, da União Europeia (EU).

A Organização Internacional do Trabalho foi redigida entre Janeiro e Abril de 1919 pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes. Durante os primeiros quarenta anos da sua existência, a OIT dedicou parte significativa dos seus esforços à elaboração de normas internacionais do trabalho e à garantia da sua aplicação. No período de vinte anos decorrido entre 1919 e 1939, foram adoptadas 67 convenções e 66 recomendações.

A OIT constitui um fórum internacional onde os governos e os parceiros sociais dos seus cerca de 180 países membros podem discutir livre e abertamente as suas experiências e comparar políticas nacionais.

Graças à sua estrutura tripartida (governos, representantes dos empregadores e dos trabalhadores), a OIT é a organização mundial em que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores participam na definição das políticas e dos programas em pé de igualdade com os governos.

As suas convenções e recomendações, em conjunto com as constituições e legislação dos estados membros, definem a política global. A solidariedade tripartida entre o Estado e os parceiros sociais determina, por sua vez, a política nacional a seguir em cada país.

Na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada pelo Conselho da Administração da Representação Internacional do Trabalho, reunida em 1981, aprovou a Convenção n.º155 sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho. De acordo com a Convenção, esta aplica-se a todas as áreas de actividades económicas e todos os membros que a ratifiquem poderão, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, excluir parcial ou totalmente a sua aplicação em determinadas áreas de actividade económica.

Segundo a Convenção n.º155, cabe a cada estado membro formular e pôr em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde no trabalho,

devendo revê-la periodicamente, de acordo com as condições e as práticas nacionais. Esta política, tem por objetivo prevenir os acidentes de trabalho e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, que tenham relação com a actividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Portugal ratificou a Convenção n.º155 em 1985, tendo por parte do Governo uma grande influência no desenvolvimento das políticas de segurança e saúde em Portugal, em conjunto com a Directiva n.º 89/391/CEE, deu origem à Lei-Quadro – Decreto-Lei 441/91, de 14 de Novembro, revogada pela nova Lei 102/2009, de 10 de Setembro, actualmente em vigor.

Um outro organismo internacional com preocupações na área da segurança e saúde dos indivíduos é a Organização Mundial de Saúde. É uma instituição especializada das Nações Unidas, tendo sido fundada em 1948 com o propósito de apoiar a cooperação internacional para o desenvolvimento do nível de saúde das populações. Quando a OMS foi criada, pouco depois do fim da Segunda Guerra Mundial, havia a preocupação política mundial de criar novos motivos de vida para as populações, levando a OMS a traçar uma nova estratégia para a saúde, que incluía factores como a alimentação, actividade física, acesso ao sistema de saúde, entre outras.

Toda a legislação emanada pela União Europeia tem impacto, obrigatoriamente, na legislação dos países membros, como é o caso de Portugal.

Com a aprovação do “Acto Único Europeu” em 1986, para além de ser apenas um espaço financeiro e comercial, a UE vincou e alargou o seu espaço social. Daí a necessidade de fixação de um número mínimo de exigências legais, designadamente quanto à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), permitindo assim criar o fundamento indispensável para a integração das condições de trabalho global no projecto europeu.

Em Portugal o primeiro Código Civil Português foi promulgado em 1867 e ficou conhecido por Código de Seabra, devido à sua autoria. Incluía uma primeira abordagem dos problemas do trabalho subordinado ou assalariado, tendo vigorado durante um século.

O Código Civil actual foi aprovado em 1966, tendo entrado em vigor em 1967, cem anos, portanto, após o Código de Seabra.

A Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho, Capítulo III, Regulamentação da prevenção e reparação, a ser regulado em legislação específica.

A Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais. Sendo a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, a que regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho.

1.2. Clima de Segurança vs Organização

“Prevenir é melhor que remediar.”

Romazzini (Pai da Medicina do Trabalho)

O Clima de Segurança não é mais que o reflexo da percepção dos riscos pelos trabalhadores, assumindo uma importância emergente nas organizações dos dias de hoje.

Sabe-se que a segurança no trabalho é já um objectivo de muitas organizações, e devia ser de todas. Em muitas encontra-se verdadeiramente instituído, sendo em outras um assunto ainda “tabu”, nas quais se aborda vagamente a temática e que por vezes nem as regras mais elementares de segurança são cumpridas, ou até mesmo divulgadas aos trabalhadores.

Existe uma relação, íntima entre clima de segurança e cultura de segurança. Sendo o clima de segurança a forma como os indivíduos desempenham as suas funções, tendo por base a percepção que os trabalhadores têm dos procedimentos, em relação a práticas e políticas organizacionais no domínio da segurança. A cultura de segurança baseia-se numa relação entre os valores e as crenças dos trabalhadores vistos no seio da organização e de como a organização leva os trabalhadores a interpretar os seus valores e crenças face às suas motivações.

Segundo (Cooper, 2000, p.78) o aparente interesse crescente do clima e da cultura de segurança no contexto organizacional, traduz em muitos sentidos a pesquisa de metodologias e conceitos, que revelam uma visão, do comportamento dos trabalhadores, resultado de imprecisões e interpretações “erróneas” sobre o risco.

Diversos estudos indicam que as percepções e o conhecimento do risco físico observável no local de trabalho são frequentemente mal interpretados, o que parece prever que as tendências e as imprecisões cognitivas não devem ser consideradas como sendo os únicos fatores determinantes nas decisões de risco.

A base deste tipo de abordagem resulta em considerar a existência de um clima organizacional, a sua existência pressupõe uma partilha de valores que afectam

e influenciam as atitudes e comportamentos dos seus membros (Cooper, 2000, p. 79). O clima de segurança supostamente influencia as atitudes e comportamentos dos membros da organização em relação a uma performance em termos de Higiene e Segurança Ocupacionais (Cooper, 2000, p. 80)

Segundo o mesmo autor, o clima de segurança é, também entendido como o produto de múltiplas interações entre pessoas (psicológicas), funções (comportamentais) e organizações (situacionais), como evidenciamos no modelo empírico proposto no presente estudo. O clima de segurança decorre das percepções do ambiente organizacional, ou seja, do clima organizacional.

Deduz-se portanto que o clima de segurança está então associado ao clima organizacional, é como se um conceito não sobrevivesse sem o outro.

Ao falarmos de clima de segurança e sua percepção, falamos inevitavelmente em higiene e segurança no trabalho, duas actividades que estão intimamente relacionadas com o objectivo de garantir condições de trabalho capazes de manter e elevar o nível de saúde dos trabalhadores.

Saúde que segundo a Organização Mundial de Saúde, “é um estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença e enfermidade (privação de um sentido ou do exercício duma função orgânica: por exemplo, a cegueira) ”.

A higiene do trabalho propõe-se combater, dum ponto de vista não médico, as doenças profissionais, identificando os fatores que podem afetar o ambiente de trabalho e o trabalhador, visando eliminar ou reduzir os riscos profissionais.

Condições inseguras de trabalho podem afectar a segurança e a saúde dos trabalhadores e os seus comportamentos, como se pretende evidenciar no modelo proposto no presente estudo.

A realização pessoal e profissional dos trabalhadores encontra na qualidade de vida no trabalho, nomeadamente a que é favorecida pelas condições de segurança, higiene e saúde, uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Nesta perspectiva deverá ser compreendido o significado que o ordenamento jurídico-constitucional português reservou à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Para além disso, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho constituem o fundamento de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais e contribuem, na organização, para o aumento da produtividade, competitividade e diminuição da sinistralidade.

Desta forma, um meio ambiente de trabalho que exponha os trabalhadores a riscos profissionais graves pode constituir a causa directa de acidentes e doenças profissionais, e promovendo a insatisfação dos trabalhadores face a condições de trabalho. Conduzindo a uma baixa produtividade e a um elevado absentismo.

1.3. Comportamentos e Percepção do Risco no domínio da Segurança

Se relacionarmos clima de segurança (percepção dos riscos) com cultura de segurança, e que segundo (Ridley, 1999, p.34) o termo cultura, foi usado, inicialmente, para reflectir o processo de formação da personalidade humana através da aprendizagem, que os antigos gregos designavam utilizando o conceito, em tal contexto, o indivíduo considerado “culto” é aquele que, assimilados os conhecimentos e valores socialmente transmitidos, consegue traduzi-los em qualidades pessoais.

Segundo o mesmo autor, a cultura desenvolve uma função de mediação simbólica; da linguagem; das representações da realidade, das narrativas mitológicas, da religião, da expressão artística, das técnicas, do saber científico, da filosofia, dos sistemas de direito, dos modelos de comportamento, entre outros. Constituem formas que exercem funções de mediação nas relações com o próprio Eu, com os outros, assim sendo o clima de segurança desenvolve modelos de comportamentos e de relações entre indivíduos.

“A consciência é portanto, desde o seu início, um produto social, e assim permanece enquanto existirem os humanos.” (Karl Marx, 1846, p.243, citado por Ridley, 1999, p. 40). Partindo da visão do autor, tendo em conta as organizações e a relação entre cultura e clima de segurança, podemos dizer que o clima de segurança é um conceito usado frequentemente para descrever comportamentos incorporados e compartilhados que afectam e influenciam as atitudes dos indivíduos.

Sendo o clima de segurança outra faceta da cultura organizacional, que é vista como sendo um conjunto de atitudes e comportamentos dos indivíduos em relação à organização no desempenho da segurança.

Constituindo o presente estudo, uma análise da percepção das chefias sobre temáticas referentes ao clima de segurança numa determinada organização, que por sua vez é influenciado pelos seus comportamentos e atitudes face à organização. Achou-se pertinente referenciar as seguintes teorias que ao longo dos tempos têm vindo a esclarecer as nossas mentes.

São várias as teorias que explicam os comportamentos dos indivíduos. Entre as quais as teorias organizacionais, que foram desenvolvidas, essencialmente a partir da realidade operacional, ou seja, a partir dos problemas identificados, de reflexões e de teorias. As relações humanas são vistas à luz destas teorias como fruto das atitudes desenvolvidas a partir do contacto entre os indivíduos. Refletindo personalidades diferentes para cada indivíduo, o que por sua vez influenciam os comportamentos e consequentemente as atitudes desses mesmos indivíduos.

Outra das teorias é a teoria das relações humanas, que por sua vez, aborda a temática na perspectiva das actividades e dos sentimentos dos indivíduos e a forma de como se estudar a formação dos mesmos no seu contexto laboral, ou seja, esta teoria encara os indivíduos como trabalhadores.

O trabalhador deixa de ser visto como uma máquina (Teoria Clássica), e passa a ser encarado como um ser económico e social. Facto que foi desenvolvido pela Escola das Relações Humanas, da qual Elton Mayo foi um dos fundadores, e que segundo o mesmo, a busca das variáveis que influenciam positiva e negativamente a produção, foram desenvolvidas a partir de um estudo que analisou a influência da luminosidade na qualidade ambiental do trabalho do grupo.

A Teoria dos Sistemas estuda a organização abstracta dos fenómenos, independentemente da sua formação e configuração. Segundo a mesma, o sistema é um conjunto de partes interagentes e interdependentes que em conjunto formam o todo, com determinado objectivo e função, ou seja, vários elementos interagem entre si para um mesmo propósito.

À luz da perspectiva sócio-técnica, a organização é, antes de mais um sistema aberto que interage com o ambiente, que tem capacidade de auto-regulação e apresenta capacidade de equifinalidade, isto é, pode alcançar o mesmo objectivo a partir de diferentes caminhos e recursos. A presente teoria considera que os comportamentos dos indivíduos, face ao trabalho, depende da forma como a organização do mesmo e do conteúdo das tarefas é executada.

No entanto, a maioria das questões relacionadas com a cultura organizacional e cultura da segurança têm sido amplamente desenvolvidas por diversos autores, por exemplo segundo (Cooper, 2000, p.89) o termo cultura de segurança tem sido utilizado para descrever a cultura organizacional, onde a segurança é entendida e aceita como sendo a prioridade número um da organização. Porém, para o autor se a segurança não for à característica dominante da cultura organizacional, a cultura de segurança será um acessório da cultura da organização e do clima de segurança.

Um modelo que reflete as abordagens acima descritas é o modelo determinista de cultura da segurança retirado da teoria cognitiva social de (Bandura, 1986) refere uma estrutura teórica e prática através da qual, segundo a mesma se pode medir e analisar a segurança (vide figura 1), e que será um ponto de partida para análise dos dados obtidos através da aplicação do questionário de avaliação do clima de segurança, no presente estudo.

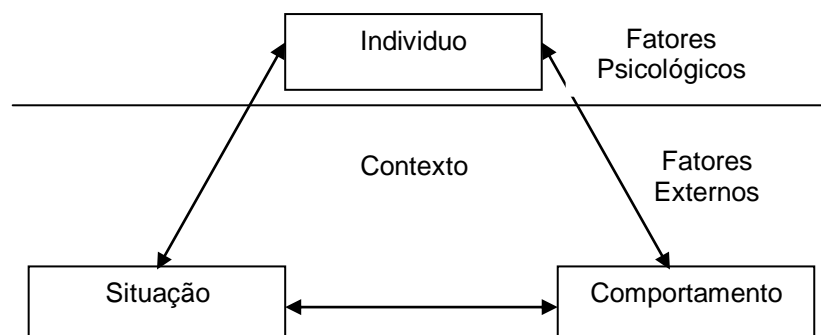


Figura.1 – Modelo: Determinismo do Clima/Percepção da Segurança
(Adaptação de Bandura, 2000)

Analisando o clima da segurança à luz do modelo, verificamos que o clima organizacional de segurança, por diversas razões; está relacionado com os elementos psicológicos, comportamentais e de situação que levam à percepção dos riscos que os trabalhadores estão expostos.

Uma vez que reflecte que dada situação pode promover um determinado efeito no comportamento dos indivíduos que pode revelar-se ser mais efusivo que as próprias atitudes dos mesmos, depende então da percepção.

Verificamos que existe um contexto no qual o indivíduo se insere e segundo o qual é influenciado, tendo em conta a sua percepção. Por sua vez sofre a influência de determinada situação, desenvolvida pelo indivíduo num determinado contexto, que reflecte um estado, que teve origem a partir de um comportamento. Co-existindo factores psicológicos do indivíduo e todo um conjunto de factores externos ao mesmo.

A natureza dinâmica do indivíduo e dos sistemas organizacionais que operam nos ambientes, são também eles dinâmicos. Cada elemento do modelo exerce uma influência recíproca em cada elemento.

Muitas organizações têm mostrado um interesse crescente pela segurança e de como se podem desenvolver meios e formas, de reduzir ou eliminar a ocorrência de acidentes de trabalho em grande escala, normalmente associados a tarefas rotineiras.

Verificamos com base no modelo proposto que a sua análise corrobora a problemática levantada por este estudo.

Situação que reflecte a abordagem (Lurdes, 2007, p.57) segundo a qual segurança no trabalho é o conjunto de métodos que visam controlar os riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo, quer ao nível dos equipamentos e matérias-primas, quer ao nível do ambiente de trabalho. O objectivo primordial é a prevenção do acidente de trabalho ou a sua eliminação.

Recorrendo ao modelo de Bandura, que foi adaptado de forma a se analisar o conceito de clima da segurança. O modelo apresenta três elementos que envolvem factores psicológicos internos ao indivíduo, comportamentos relacionados com segurança e situações (vide figura 2).

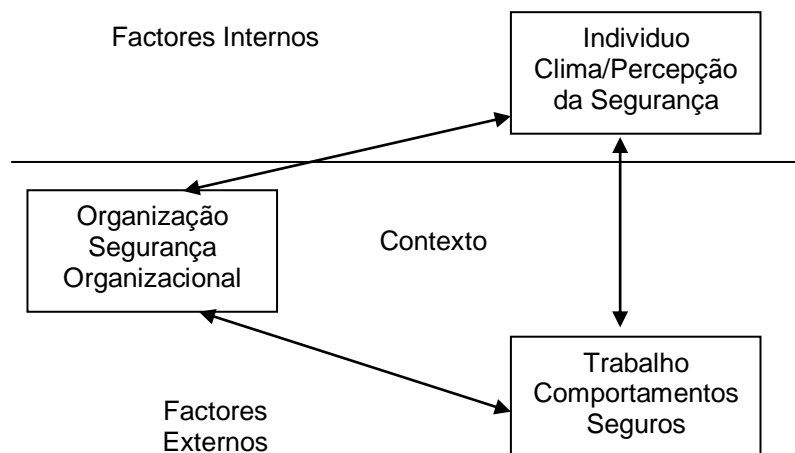


Figura. 2 - Modelo de Clima de Segurança
(Adaptação de Bandura, 2000)

Nesta adaptação, os factores psicológicos internos (isto é atitudes e percepções) são analisados através da aplicação dos questionários do clima de segurança e comportamentos de segurança em contexto real derivados da percepção dos riscos inerentes às suas tarefas.

Cada um dos elementos do clima de segurança podem ser medidos individualmente ou em combinação, torna-se possível determinar o clima da segurança de forma organizacional.

Conforme, o modelo (vide figura 2), o clima de segurança vivido pelo indivíduo influencia os seus comportamentos de segurança e sua percepção sobre os riscos, que por sua vez são influenciados e influenciam a segurança na organização e a forma como esta é vivida e partilhada entre os membros da mesma. Co-existindo de igual forma fatores internos e externos, que se inserem num determinado contexto. Os elementos psicológicos, comportamentais e de situação do modelo (vide figura 2) podem igualmente ser relacionamentos com base no mesmo, permitindo caracterizar a natureza diferenciada do clima de segurança.

Cada elemento no modelo apresentado pode ou não ser inteiramente inclusivo no clima de segurança.

Como tal, o modelo fornece um modo de pensar interrogativo sobre muitos processos que estão relacionados com o clima de segurança.

Fornece igualmente, um jogo triangular, dos instrumentos de medida, que não são unicamente dependentes dos índices, que permitem analisar a segurança, a estrutura dinâmica, fornecendo os meios de análise da gestão do clima de segurança e permitindo analisar a relação entre causa e efeito.

Em resumo, o modelo tem aplicabilidade universal, uma vez que abrange as características subjacentes, aos comportamentos de segurança, permitindo analisar os aspectos qualitativos e quantitativos do clima de segurança, apresentando um potencial de facilitar análises futuras da pesquisa e do clima de segurança na organização.

1.4. A Prevenção e a Segurança no Trabalho

Historicamente, a segurança no trabalho tem assumido a informação e divulgação de SHST como uma das suas obrigações e objectivos importantes. Nas diferentes soluções organizacionais encontradas, nomeadamente no ex: IDICT e na actual ACT, encontramos sempre a informação como objectivo a prosseguir pelas instituições do Estado responsáveis pelas políticas de SHST. Estas obrigações ficaram particularmente reforçadas e ampliadas com o Decreto-lei nº441/91, também conhecido por “Lei-Quadro” da segurança e saúde no trabalho. Decreto que foi revogado pela actua Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

A criação da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, em 1996, veio reforçar a importância da informação para “tornar os locais de trabalho da Europa mais seguros”. Esta instituição criou uma rede europeia significativa através de um “ponto focal nacional” em cada país para reunir e partilhar conhecimentos e informações com o objectivo de promover uma cultura de segurança.

Podemos dizer que a Agência veio potenciar a acção informativa da Administração Pública e dos Parceiros, em especial com a instituição das “Semanas Europeias” e com um lote de estudos e informações qualificadas no domínio da SHST. Porém, com a dinâmica criada com esta Agência, e em particular com as semanas europeias, colocou-se em cima da mesa uma outra questão cada vez mais pertinente neste domínio. Para se promover um clima de segurança há que enfrentar um outro desafio, os *media*; a necessidade cada vez mais imperiosa de se passar a fronteira técnica e de se fazer informação para o cidadão comum. Sensibilizar em larga escala e, inclusive, de chamar a atenção dos jornalistas para a importância da prevenção dos acidentes e doenças profissionais e de promover o bem-estar no trabalho.

Este desafio, que a própria Agência Europeia ainda procura vencer, é acompanhado de um outro que é informar, utilizando as novas tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente a internet.

De tudo o que foi dito, podemos afirmar que a informação é reconhecida como um elemento central no processo de promoção do clima de segurança, tanto a informação a profissionais como a informação para a população em geral, veiculada pelos órgãos de comunicação social. Informar em SHST é missão tanto da Administração Pública como dos Parceiros Sociais e de outras entidades da rede de prevenção dos riscos profissionais e, também, dos órgãos de comunicação social.

Sempre, nos foi referido pelos sucessivos enquadramentos legais; informar e formar são os primeiros passos para participar. Um clima de segurança atinge-se com uma participação sólida de todos os que envolvem a organização e que conduza ao empenhamento de todos.

Segundo (Rolo, 1999, p.45) há por vezes a ideia errada de se pensar que os Serviços de Prevenção e Segurança e os Serviços Médicos são os responsáveis pela segurança e saúde de todos e de cada um dos trabalhadores. As mentalidades estão no entanto a mudar e cada vez mais os gestores das empresas chamam à responsabilidade as Chefias dos trabalhadores que se acidentam e que se ausentam do trabalho com baixa por doença. Ainda segundo o mesmo autor o papel das Chefias, a todos os níveis, é determinante em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Com efeito, as funções de Chefia devem traduzir-se essencialmente em preocupações de coordenação, orientação, apoio e estudo das necessidades de segurança e saúde de cada trabalhador e dos grupos de trabalhadores a seu cargo, a começar pelas necessidades de segurança física, psicológica e psicossociológica.

O enquadramento legal estabelece um conjunto de princípios com vista à promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho, abrangendo a generalidade do universo laboral, incluindo a administração central, regional e local e os institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do estado e de fundos públicos. Não exclui assim a responsabilidade que as Escolas deverão assumir nesta área, para além da natural necessidade de nelas começarem a ser tratadas, a todos os níveis, estas questões, as quais se consubstanciam num direito, mas também num dever de todos os trabalhadores. O objectivo fundamental consiste em assegurar a prestação de trabalhos em condições que garantam um nível mais elevado de segurança e de saúde dos trabalhadores. O presente diploma é revogado pela Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro, que aprova regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

1.5. Modelo Empírico

Segundo (Cooper, 2000, p.57) para muitas organizações a redução das taxas de frequência e gravidade de acidentes é confundida como um bom referencial mensurável do clima de segurança e consequente percepção dos riscos nas organizações. Porém a redução dessas taxas pode ocorrer por uma série de outros factores que tem pouca relação com o clima e com a cultura de segurança.

O modelo empírico (vide fig.3) que o presente estudo pretende analisar, reflecte sobre o clima de segurança, bem como sobre o conhecimento e comportamentos de segurança na organização.

Para a análise do presente estudo, partiu-se do pressuposto que as respostas positivas sobre as questões de segurança desencadeiam os comportamentos seguros por parte dos indivíduos. Partindo do propósito que a experiência profissional dos participantes influencia a percepção do clima de segurança.

A prevenção é muitas vezes vista como uma tarefa que remete para as chefias a operacionalização dos procedimentos de prevenção, como um conjunto de técnicas, tendo em conta, minimizar os acidentes de trabalho.

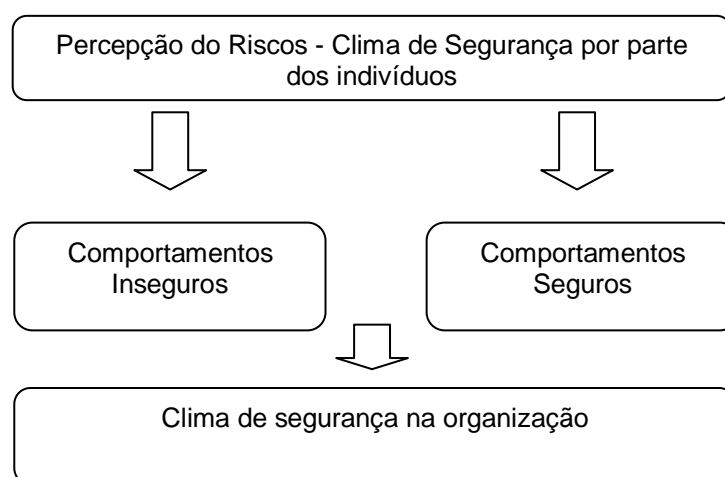


Figura.3 - Modelo Empírico Proposto

O modelo empírico acima descrito, sugere que a percepção do clima de segurança por parte dos indivíduos influencia os comportamentos dos mesmos e como esses comportamentos são encarados na organização. A elaboração deste modelo teve por base os modelos de (Bandura, 1998) e (Cooper, 2000, p.95).

O presente estudo ainda que baseado em modelos já existentes revela ser uma inovação, uma vez que foi aplicado a uma organização da função pública, um dos maiores empregadores a nível nacional o que o torna relevante.

Foi aplicado a uma amostra que desempenha funções de chefia com um papel fulcral na transmissão de conceitos e comportamentos de segurança a outros indivíduos, e na forma de como estes são percecionados pelos mesmos no desempenho das suas actividades.

Pretende-se relacionar a percepção do clima de segurança com a experiência de chefia, com os comportamentos e procedimentos de segurança no desempenho nas actividades.

1.6. Hipóteses

Hipótese 1 – A percepção do clima de segurança e consequente comportamento que advém da percepção do risco, está relacionado de forma positiva com as opiniões dos participantes sobre os comportamentos de segurança.

Hipótese 2 – A percepção do clima de segurança está relacionado de forma positiva com as opiniões dos participantes sobre os procedimentos de segurança.

Hipóteses 3 – A experiência profissional influencia de forma positiva a opinião dos participantes, sobre questões de segurança.

CAPITULO 2

METODOLOGIA

2.1. Método

Segundo (Manuela e Andrew Hill, 2005, p.35) o método de amostragem por conveniência, consiste em seleccionar os casos que mais facilmente estão disponíveis. O método tem a vantagem de ser rápido, barato e fácil de aplicar e desvantagem o de reflectir resultados e conclusões que só se aplicam à amostra, não podendo estes ser extrapolados para o universo.

É com base nestes conceitos que o presente estudo não pretende ser nenhum exemplo, no que se refere às temáticas referentes ao clima de segurança. Contudo, o presente estudo pretende sim, ser um ponto de partida para o desenvolvimento de novas análises neste âmbito.

O estudo foi realizado numa organização da função pública, autarquia local, e a amostra é de conveniência, que segundo (D'Hainaut, 1997, p.37) consiste num conjunto de elementos relativos aos quais se recolheram efectivamente os dados, uma vez que se pretendia obter as opiniões dos participantes que desempenham funções de coordenação e que estão envolvidos nas aquisições de equipamentos de protecção individual. Na comunicação e informação sobre questões de segurança na referida organização, procurámos relacionar as opiniões com as questões de segurança para testar as hipóteses.

Os dados que se apresentam foram recolhidos com base na metodologia quantitativa, nomeadamente através de um questionário, aplicando uma escala do tipo Likert de seis pontos para a grande parte das variáveis.

O presente estudo baseia a sua análise numa pesquisa aplicada, uma vez que se pretende um trabalho com vista à aquisição de novos conhecimentos orientados para a solução do problema identificado. Consiste num estudo transversal, onde os dados são obtidos num determinado espaço limitado de tempo, onde a informação é limitada ao momento e a pesquisa exploratória e quantitativa, uma vez que se pretende ser mais ampla, de forma a proporcionar uma visão geral da problemática na

organização, ou seja, a identificação do fenómeno, levantando hipóteses que permitam posteriores estudos, pretende-se alertar as ideias dos indivíduos objecto da investigação ao mesmo tempo que se quantifica as opiniões.

A recolha dos dados incide em diversos documentos e na aplicação de questionário, sendo este último de resposta fechada, de forma a permitir que a recolha de informação seja a mais precisa, que abranja o maior número de pessoas simultaneamente e que seja o mais “sincera”.

Difícilmente esta pesquisa pretende envolver todos os aspectos da análise desta temática. Já que a realidade é muito mais complexa, logo torna-se difícil analisar-se o todo. Nesta perspectiva pretende-se analisar uma parte desta realidade podendo este estudo ser um ponto de partida para novos desenvolvimentos nesta área, como referido.

Neste sentido, podemos dizer que se pretende analisar uma parte existente na organização no que se refere às questões de segurança, nomeadamente ao nível das chefias que desempenham um papel de coordenação dos assistentes operacionais.

CAPITULO 3

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Apresentação dos Resultados

3.1.1. Caracterização da Amostra

Foram incluídas no questionário algumas variáveis sócio-demográficas, caracterizadoras dos participantes em estudo (e.i., sexo, idade), bem como da sua situação relativamente à organização (e.i., antiguidade, actual função e vínculo laboral).

O presente estudo foi realizado numa empresa de Construção Civil, com uma amostra de conveniência de 50 indivíduos na categoria de Técnico Superior e Encarregado Operacional, com um papel activo na divulgação e implementação das regras, procedimentos e comunicação sobre segurança.

Quanto ao critério de selecção dos participantes, baseou-se no facto de serem chefias directas com função de coordenação de trabalhadores na carreira profissional dos Assistentes Operacionais.

Ao longo do trabalho de forma a garantir a confidencialidade dos dados, a organização foi identificada com nome fictício.

O presente estudo baseou-se numa análise quantitativa dos dados obtidos pela aplicação de um questionário.

Após a revisão bibliográfica achou-se conveniente a aplicação dum questionário de avaliação do clima de segurança, com o objectivo de através dos resultados obtidos, se dar resposta às hipóteses elaboradas.

O questionário operacionaliza as variáveis em estudo do clima de segurança, definidas no mesmo, e alguns dados sócio-demográficos que permitem caracterizar a amostra.

O *Quadro 1* sumariza os dados relevantes para a caracterização da amostra, em estudo.

Com base no *Quadro 1* verificamos que 74% dos indivíduos são do sexo masculino, o que é comum na Construção Civil. Os participantes têm na sua maioria idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos (46%), o que reflecte uma amostra adulta trabalhadora numa fase activa da sua vida profissional.

Quando analisamos as habilitações literárias dos participantes verificamos que o nível de escolaridade se situa entre o 9º ano e o ensino superior, centrando-se o maior número (32%) de indivíduos no 9º ano o que reflecte que os participantes têm o mínimo a escolaridade obrigatória em Portugal, seguido do ensino superior (30%) que engloba o grau de Bacharelato e o grau de Licenciatura e (10%) de indivíduos são os que estão num nível mais baixo do que a actual escolaridade mínima obrigatória.

Ao analisarmos a categoria profissional verificamos duas carreiras distintas, respectivamente a de Técnico Superior na área da Engenharia com 27 indivíduos (54%) e a dos Encarregados Operacionais com 23 indivíduos (46%), facto que se pretende para análise dos dados.

Quadro 1. *Caracterização dos participantes*

		N	%
Sexo	Masculino	37	74,0
	Feminino	13	26,0
	Total	50	100,0
Idade	de 25 a 34 anos	7	14,0
	de 35 a 44 anos	23	46,0
	de 45 a 55 anos	16	32,0
	de 55 a 65 anos	4	8,0
	Total	50	100,0
Habilitações Literárias	1º Ciclo	5	10,0
	9º Ano	16	32,0
	Ensino Secundário	13	26,0
	Ensino Superior	15	30,0
	Mestrado	1	2,0
	Total	50	100,0
Categoria Profissional	Encarregado Operacional	23	46,0
	Engenheiro	27	54,0
	Total	50	100,0
Sector em que trabalha	Dir.Adm.Aprov.	28	56,0
	Dir.Obra e Manut.	9	18,0
	Logística	13	26,0
	Total	50	100,0

Os dados obtidos e apresentados no *Quadro 2*, revelam que em relação aos participantes no estudo, os Engenheiros são os que apresentam maior representatividade, com 27 indivíduos (54%) do total da amostra. Sendo a categoria profissional dos Encarregados Operacionais representada por 23 indivíduos (46%).

Quadro 2. *Caracterização do Total dos participantes em função da Categoria Profissional*

	N	%
Encarregado Operacional	23	46,0
Técnico Superior – Engenheiro(a)	27	54,0
Total	50	100,0

A experiência profissional dos participantes foi estudada pela análise da antiguidade, do tempo de trabalho na actual função, a de coordenação, e do vínculo laboral dos participantes no estudo.

Dados que são apresentados no *Quadro 3* e no *Quadro 4*, através dos quais verificamos que a maioria dos participantes trabalha na organização entre os 11 e os 15 anos (30%) e que se encontra a desempenhar a actual função entre os 6 a 10 anos (54%).

Os dados obtidos indicam que a esmagadora maioria dos indivíduos têm um vínculo laboral por tempo indeterminado, o que demonstra a baixa rotatividade dos trabalhadores e uma maior experiência, quer nas actividades que desempenham como também na metodologia operacional da organização.

Verificamos ainda que os Encarregados Operacionais são os que trabalham há mais anos na organização (20 a 25 anos) estando os Engenheiros a desempenhar funções na organização há cerca de metade dos anos (6 a 10 anos).

No entanto se analisarmos a antiguidade na actual função verificamos que ambas as categorias profissionais desempenham esse papel no mesmo intervalo anos (6 a 10 anos).

Conjuntura que pode influenciar de forma positiva o desenvolvimento de comportamentos de segurança.

Quadro 3. Caracterização da Experiência Profissional na actual função

		N	%
Antiguidade na organização	de 1 a 5 anos	1	2,0
	de 6 a 10 anos	11	22,0
	de 11 a 15 anos	15	30,0
	de 16 a 20 anos	9	18,0
	de 20 a 25 anos	9	18,0
	de 26 a 30 anos	3	6,0
	de 31 a 40	2	4,0
Tempo que trabalha na actual função	de 1 a 5 anos	3	6,0
	de 6 a 10 anos	27	54,0
	de 11 a 15 anos	11	22,0
	de 16 a 20 anos	5	10,0
	de 20 a 25 anos	4	8,0
Tipo de contrato	Tempo indeterminado	43	86,0
	Tempo certo	7	14,0
	Total	50	100,0

Quadro 4. Experiência Profissional

		Antiguidade na organização (anos)							Tempo que trabalha na actual função (anos)				
		1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	20 a 25	26 a 30	31 a 40	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	20 a 25
Categoria Profissional	Encarregado Operacional	0	0	5	6	8	2	2	1	10	8	1	3
	Engenheiro	1	11	10	3	1	1	0	2	17	3	4	1
Total		1	11	15	9	9	3	2	3	27	11	5	4

Encontra-se evidenciada no *Quadro 5*, a análise da sinistralidade dos participantes na organização, verificamos uma baixa frequência de acidentes de trabalho. A maioria dos participantes nunca teve um acidente de trabalho (60%), e os que ocorreram foram na sua maioria ligeiros, representando 13 acidentes (26%). Situação que corrobora a baixa frequência de acidentes de trabalho na organização, facto verificado nos registos do Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Podemos dizer que a ocorrência de acidentes de trabalho, nestas categorias profissionais, não se revela ser significativa.

Os resultados podem, de alguma forma, evidenciar conhecimentos e comportamentos de segurança por parte dos participantes no estudo.

Quadro 5. Caracterização da Sinistralidade

		N	%
Já teve Acidentes de Trabalho	Sim	20	40,0
	Não	30	60,0
	Total	50	100
Quantos acidentes de trabalho	0	28	56,0
	[0-1]	14	28,0
	[2 – 3]	3	6,0
	>4	3	6,0
	Total	48	96,0
Tipo de Acidente de Trabalho	Ligeiro	13	26,0
	Grave	6	12,0
	Muito Grave	1	2,0
	Total	20	40,0

A análise do clima de segurança (percepção do risco) foi desenvolvida através de escalas, que foram aplicadas de forma a demonstrar a opinião dos participantes, sobre questões relativas ao clima de segurança e que reflecte a percepção do risco dos inquiridos. A escala das práticas de segurança foi aplicada através de 38 itens pertencentes a 10 dimensões: acção do executivo face à segurança, acção das chefias directas face à segurança, as diferentes responsabilidades, a pressão no trabalho, a utilização dos Equipamentos de Protecção Individual, Protecção Coletiva, a comunicação na organização, a ocorrência de acidentes de trabalho, as regras e procedimentos, a formação para a segurança e a aprendizagem dos participantes no estudo.

Verificamos que a amostra em estudo reflecte uma população adulta, com habilitações literárias ao nível intermédio, tendo a maioria o nível superior.

A carreira mais representada é a dos Técnicos Superiores – Engenheiros, o que reflecte a natureza da função.

Os resultados obtidos no que respeita à antiguidade e ao tipo de vínculo laboral, reflectem baixa rotatividade dos indivíduos na organização.

3.1.2. Procedimento

A organização foi contactada, tendo sido obtida a autorização para a aplicação do questionário de avaliação do clima de segurança (vide anexo 1) aos participantes.

Os questionários foram aplicados de forma não presencial, tendo sido acordada uma data para a sua devolução, com as respectivas instruções sobre o preenchimento assim como a garantia de confidencialidade e anonimato, apelando-se à participação dos participantes.

Os dados foram recolhidos entre Maio e Setembro de 2012.

3.1.3. Operacionalização das variáveis

Os dados do presente estudo foram recolhidos utilizando uma metodologia quantitativa, nomeadamente em questionário aplicado através de uma escala de resposta do tipo de Likert de seis pontos, 1: “Total Desacordo” a 6: “Total Acordo”, para a maioria das variáveis.

A forma como os resultados foram operacionalizados tem por base a apresentação das variáveis no modelo empírico proposto anteriormente. As escalas do clima de segurança foram reorganizadas com base na análise factorial, tendo em conta os coeficientes de fiabilidade, apresenta-se no *Quadro 12*.

Após analisarmos o *Quadro 6*, verificamos que foram considerados 50 casos válidos, o que reflete o total da amostra.

A operacionalização da variável clima de segurança foi realizada através da análise de 38 itens, dos 58 após a reorganização referida anteriormente.

Todos os itens desta variável foram apresentados numa escala tipo *Likert* de seis pontos, (1- “Total Desacordo” a 6- “Total Acordo”).

Da análise dos 38 itens apresentados no *Quadro 6*, verificamos uma média de 3,82 e um desvio padrão de 1,11 evidenciando uma opinião positiva por parte dos participantes sobre as questões de segurança evidenciada na organização.

Quadro 6. Análise Estatística do Clima de Segurança

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Clima de Segurança	50	1	4	3,82	1,11

Nota: N = Total; Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

Da análise dos 5 itens, referentes às Chefias apresentados no *Quadro 7*, verificamos uma média de 4,01 um desvio padrão de 1,03.

Reflete que a média das opiniões se situam acima do ponto máximo negativo 3. “Tendo a Discordar”, da escala, o que revela, mesmo que de forma pouco significativa, opiniões positivas dos participantes quando questionados sobre o papel das chefias em questões de segurança, o que poderá ser um reflexo de conhecimentos sobre segurança e consequentemente de comportamentos seguros.

Quadro 7. Chefias

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Chefias e segurança	50	1,6	5,8	4,01	1,03

Nota: N = Total; Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

No âmbito do comportamento de segurança dos participantes, foi realizada uma análise a 7 itens, apresentados no *Quadro 8*, sobre as regras e procedimentos de segurança, dos equipamentos de protecção individual, da comunicação e informação sobre segurança na organização, acerca dos acidentes de trabalho, valorização da formação no contexto da organização e aprendizagem sobre segurança e os itens

referentes às responsabilidades. As variáveis foram apresentadas de forma a distinguir os comportamentos.

Os itens desta variável foram apresentados numa escala tipo *Likert* de seis pontos, (1- “Total Desacordo” a 6- “Total Acordo”).

Esta escala revelou uma média de 3,95 e um desvio padrão de 1,13. Reflete, de igual forma, que a média dos resultados se situa acima do ponto máximo negativo, 3-“Tendo a Discordar”, da referida escala. O que reflete mais uma vez, que a maior das opiniões obtidas são positivas, o que pode evidenciar não apenas que os participantes têm conhecimentos sobre segurança como os implementam através de procedimentos de segurança adequados.

Quadro 8. Procedimentos de Segurança

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Procedimentos de Segurança	50	1,43	5,86	3,95	1,13

Nota: N = Total; Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

Assim, no âmbito do comportamento de segurança dos inquiridos, foi realizada uma análise a 2 itens, acerca do relato de Acidentes e Incidentes no local de trabalho, apresentados no *Quadro 9*.

Os itens desta variável foram apresentados numa escala tipo *Likert* de seis pontos, (1- “Total Desacordo” a 6- “Total Acordo”). Esta escala revelou uma média de 3,44 e um desvio padrão de 1,21. Reflete, de igual forma, que a média das opiniões se situam acima do ponto máximo negativo, 3-“Tendo a Discordar”.

Quadro 9. Acidentes e Incidentes

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Relato de Incidentes e Acidentes	50	1	5,5	3,44	1,21

Nota: N = Total; Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

Apresenta-se no *Quadro 10* a análise a 3 itens referentes à comunicação sobre segurança dos participantes.

Os itens desta variável foram apresentados numa escala tipo *Likert* de seis pontos, (1- “Total Desacordo” a 6- “Total Acordo”). Esta escala revelou uma média de 3,99 e um desvio padrão de 1,21. Reflecte, de igual forma, que a média dos resultados se situa no ponto mínimo positivo, 3-“Tendo a Acordar”, da referida escala.

Verificamos que os participantes demonstram uma opinião positiva no que se refere à comunicação que é tida na organização sobre questões ligadas à segurança.

Quadro 10. Comunicação sobre Segurança

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Comunicação	50	1,33	5,67	3,99	1,21

Nota: N = Total; Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

No âmbito da relação entre a carreira profissional e clima de segurança dos inquiridos, foi realizada uma análise dos 38 itens referentes às 10 dimensões apresentada no *Quadro 11*. Através da qual verificamos que os Encarregados Operacionais têm uma opinião mais expressiva em relação às questões da segurança e que na sua maioria concorda com as questões que lhes foram colocadas, evidenciando uma opinião positiva.

Enquanto os Engenheiros apesar de revelarem de forma expressiva uma opinião positiva sobre as questões de segurança, divergem as opiniões entre o facto de concordarem e o tenderem a concordar, o que pode evidenciar uma opinião mais crítica em relação às questões da segurança na organização.

Facto que poderá evidenciar que apesar de diferente a percepção dos dois grupos se encontra na mesma linha de pensamento.

Quadro 11. *Caracterização do Clima de Segurança em relação à Categoria Profissional*

Clima de Segurança							N
Categoria Profissional	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo	
Encarregado Operacional	1,35	3,27	2,49	5,78	8,16	1,95	23
Engenheiro	1,05	4,73	5,38	7,59	7,32	0,81	27
Total							50

Os itens desta variável foram apresentados numa escala tipo *Likert* de seis pontos, (1- “Total Desacordo” a 6- “Total Acordo”).

Seguidamente resumizamos no *Quadro 12* a síntese dos instrumentos utilizados na análise dos resultados.

Quadro 12. *Síntese: Instrumentos de análise*

Escala	Nº de itens	Exemplo de itens
3 Executivo	4	1-O Executivo valoriza pouco a segurança dos trabalhadores.
1 Chefias	5	9-A minha chefia encoraja-nos a trabalhar com segurança.
4 Colegas/Pessoas	5	17-Alguns colegas pressionam outros a trabalhar de modo menos seguro.
2 Formação e acção	4	47-Nas acções de formação foram identificados os potenciais riscos no trabalho e as suas consequências.
6 Produção versus segurança	3	24-Por vezes a falta de pessoal leva-nos a um aumento da carga de trabalho e a passar a segurança para segundo lugar
5 Procedimentos e EPIs	7	27-Existem Equipamentos de Protecção Individual suficientes, em bom estado de conservação e adequados para efectuar os trabalhos.
7 Relato de Incidentes, Acidentes	2	35-Quando há acidentes com pouca gravidade os trabalhadores hesitam em informar a chefia directa.
8 Responsabilidades colectivas	2	20-Os trabalhadores estão conscientes da sua cota de responsabilidade quanto à segurança e saúde no trabalho.
9 Comunicação	3	33-Entre trabalhadores e chefias directas a comunicação sobre os problemas da segurança é fácil e sem limitações.
10 Aprendizagem organizacional	3	53-Nesta organização a análise dos acidentes serve para identificar todas as suas possíveis causas.

3.2. Análise e Discussão dos Resultados

Seguidamente serão apresentados os resultados obtidos pelo levantamento das hipóteses, através da aplicação do questionário.

A análise dos dados da estatística descritiva, apresentada no *Quadro 13*, permite observar a média dos itens analisados, encontram-se acima do valor intermédio da escala, ou seja, 3-“Tendo a Acordar” o que nos leva a concluir que os participantes não têm uma ideia muito definida sobre as questões que lhes foram colocadas relacionadas com a segurança na organização.

Verificamos que a média mais elevada corresponde ao papel do executivo na organização sobre a segurança, valor que se encontra próximo da variável papel da chefia directa na organização.

As opiniões referentes aos equipamentos de protecção individual e aos acidentes e incidentes apresentam médias iguais e muito próximas da variável regras e procedimentos. Quanto às variáveis comunicação na organização, aprendizagem sobre segurança, responsabilidades dos colaboradores, apresentam médias relativamente próximas dos valores mais baixos que as variáveis anteriormente mencionadas.

Por sua vez as variáveis pressão no trabalho, formação para a segurança e a relação entre as pessoas com quem se trabalha na organização registam as médias mais baixas.

Verificamos que todas as variáveis registam uma média situada acima do ponto intermédio da escala de Likert; 3-“Tendo a Discordar”, o que revela uma opinião negativa sobre as questões colocadas, na sua maioria.

Quadro 13. Estatística Descritiva das Variáveis

Variáveis	Min	Max	Mean	Std. Deviation
O papel do Executivo na organização	1,5	5,75	3,56	1,05
O papel da Chefia directa na organização	1,4	5,7	3,43	1,04
Pessoas com quem trabalha na organização	1,25	5,75	2,93	0,925
Responsabilidades dos colaboradores	1	5,5	3,24	1,12
Pressão no trabalho	1	5,7	3,08	1,13
Equipamentos de Protecção Individual	1,17	5,5	3,49	1,2
Comunicação na organização	1,7	5,7	3,3	1,15
Acidentes e incidentes	1,2	5,4	3,49	1,09
Regras e Procedimentos	1,17	6	3,48	1,12
Formação para a segurança	1,4	5,6	3,18	1,18
Aprendizagem sobre segurança	1,2	5,8	3,3	1,18

Nota: Min = Mínimo; Max = Máximo; Mean = Média; Std. Deviation = Desvio Padrão

Os dados obtidos foram analisados com recurso à utilização do SPSS (Social Package for the Social Sciences) na sua versão 10 através de estatística descritiva. A presente análise estatística teve como objectivo dar resposta às hipóteses anteriormente apresentadas.

Verificamos que os participantes tendem a discordar na maioria das questões que lhes foram colocadas, o que pode reflectir que apesar de não demonstrarem uma opinião claramente negativa, também não revelam uma opinião claramente positiva.

Verificamos que os participantes não têm uma opinião abertamente definida sobre uma grande parte das questões de segurança praticadas na organização.

Análise que teve por base a escala de Likert, de seis pontos, sendo opinião negativa as respostas entre 1- “Total Desacordo” e 3 – “Tendo a Discordar”, e sendo a opinião positiva as respostas entre 4 – “Tendo a Acordar” e 6- “Total Acordo”. Refere-se que os dados obtidos foram tidos a partir do documento não invertido, uma vez que se reflecte os dados originais.

Verificamos que as médias mais elevadas referem-se aos itens que avaliam o papel da chefia nas questões de segurança, das responsabilidades face às questões de segurança, dos comportamentos quando acontecem acidentes de trabalho e nas questões que dizem respeito às regras e comportamentos de segurança.

Situação que podemos relacionar com a baixa frequência de acidentes de trabalho e com as opiniões dos participantes sobre as questões que envolvem a resolução dos comportamentos e procedimentos que tiveram na origem dos acidentes, o que poderá confirmar as hipótese 1 e 2, segundo as quais o clima de segurança está relacionado de forma positiva com as opiniões positivas dos participantes sobre os procedimentos e comportamentos de segurança, como refere (Cooper, 2000, p.68) o clima de segurança supostamente influencia as atitudes e comportamentos dos membros da organização em relação a uma performance em termos de Higiene e Segurança.

Conforme, o modelo de Bandura (vide figura 2) o clima de segurança vivido pelo individuo influencia o seu desempenho no que respeita aos comportamentos de segurança que por sua vez são influenciados e influenciam a segurança na organização e a forma como esta é vivida e partilhada entre os membros da mesma.

Para dar resposta à hipótese 3, a qual refere que a experiência profissional influencia de forma positiva a opinião dos participantes, sobre questões de segurança. Situações que podemos relacionar com o facto de os participantes terem antiguidades diferentes na organização e desempenham a actual função, durante um número de anos dentro do mesmo intervalo (6 a 10 anos). Conjectura que influência de forma positiva o desenvolvimento de comportamentos de segurança, se relacionarmos proporcionalmente o tempo na actual função com a adopção de comportamentos de segurança.

Recorrendo ao modelo de Bandura, adaptado de forma a se poder analisar o conceito de clima da segurança, este contém três elementos que abrangem fatores psicológicos internos ao indivíduo, comportamentos relacionados com segurança e situações análogas. (vide figura 2)

CONCLUSÕES

Verificamos na análise desenvolvida ao longo do presente trabalho, que eram vistas como as principais causas de comportamentos inseguros nas organizações as condições físicas e tecnológicas.

Não podemos dizer que essas condições deixaram de existir, mas que passaram a coexistir com as derivadas dos sistemas e procedimentos de trabalho, relacionados sobretudo com a ausência ou inadequada aplicação dos procedimentos de segurança.

Originando que actualmente a segurança e saúde no trabalho, sejam questões fundamentais de intervenção no mesmo, ultrapassando longamente a subordinação à prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, assim como à mudança de comportamentos, fruto das intervenções técnicas da segurança e higiene ocupacionais.

A investigação levada a cabo no presente estudo sobre a “percepção” do clima de segurança, a sua influência nos comportamentos dos trabalhadores e a preocupação com a segurança, podem afectar a aceitabilidade da violação das regras e instruções de segurança, podendo vir a desencadear comportamentos inadequados.

Situação que o método utilizado no presente estudo pretendeu avaliar, ou seja, a percepção da segurança na organização, por parte das chefias, após o clima de segurança ter sido questionado aos participantes, mediante um conjunto de questões referentes à segurança.

Se o risco não for percebido ou reconhecido, a melhoria contínua da performance de segurança constitui um objectivo de difícil consecução. Daí que um dos objectivos deste trabalho seja, num contexto específico, analisar as relações entre clima de segurança e a componente individual dos comportamentos adequados.

Consideramos que a segurança é uma responsabilidade e um bem individual e colectivo, sendo o seu desenvolvimento um compromisso baseado em consciencialização e participação activa de todos os Cidadãos e Estados.

Podemos dizer a título de conclusão que a realidade que poderemos estar prestes a evidenciar, corresponde a um enorme desafio que mostra a urgência e a necessidade de desenvolver o Clima de Saúde e a Cultura de Segurança na organização na qual decorreu o presente estudo. Uma vez que as organizações que pretendem ser “grandes”, realizam fortes investimentos em sistemas de gestão, cujas aplicações podem elucidar eventuais lacunas ao nível dos procedimentos dos trabalhadores e suas chefias.

Estes sistemas permitem mapear a percepção dos trabalhadores, o que deveria ser o primeiro passo de todas as organizações, como a que nos propomos avaliar, no intuito de entender quais as necessidades reais dos trabalhadores a nível de segurança e de que forma poderemos implementar os sistemas

Os gastos em segurança, devem ser entendidos como investimento, bastante rentável.

Nós não devemos, nunca, deixar que uma falha de segurança ocorra, sem agir para a corrigir.

Este trabalho tem como função primordial, SENSIBILIZAR para as questões da Higiene e Segurança no Trabalho.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Alves, Maria (2007), *Determinantes Individuais na Motivação para a Segurança e Saúde no Trabalho*, Revista de Segurança no Trabalho nº 177.

Crespi, (1997), *Manual de Sociologia da Cultura*, Editorial Estampa, Temas de Sociologia, 1ª ed. Lisboa.

Durão, A. (2007), *Notas sobre a evolução da Saúde e Segurança no Trabalho*. *Segurança*. Revista de Segurança nº 40.

Edward T. Hall, (1986), *A dimensão Oculta*, Lisboa, Melodia D Água.

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, (1998) 4th edition, Geneve: International Labour Office.

Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, (2008), Editor Autoridade para as Condições do Trabalho.

Freitas, L. (2008), *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, 1ª edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Geller, E. Scott, (2001), *Trabalhando Com Segurança, Como ajudar as pessoas a se importar activamente com a saúde e a segurança*, 2ª Edição.

<http://www..ensp.unl.pt/luis.graca/textos>

[http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos_papers.html#1.2.%20Absentismo%20por%20in capacidade%20temporária](http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos_papers.html#1.2.%20Absentismo%20por%20in%20capacidade%20temporária)

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/CentroInformacao/Estatisticas/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/CentroInformacao/Estatisticas/Paginas/default.aspx)

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm

HARMS-RINGDAHL, (2001), *Safety Analysis – Principles and Practice in Occupational Safety*, 2nd Edition. London.

KJELLÉN, U. (2000), *Prevention of Accidents through Experience Feedback*. London:

KUMAMOTO, H and HENLEY, E.J, (1996), *Probabilistic Risk Assessment and Management for Engineers and Scientists*, 2nd Edition, New York: IEEE Press,.

Lakatos, Eva & Marconi Marina, (1992), *Metodologia Científica*, 2ª edição Atlas.

Lima, Paulo A. (2003-2004), *Manual de Controlo de Riscos Profissionais*, ESCS – Instituto Politécnico de Setúbal.

Livro Branco; Juntos para a saúde: uma abordagem estratégica para a EU (2008-2013). Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias

Louis D'Hainaut, (1997), *Conceitos e Métodos da Estatística*, vol1, 2ª edição. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

Lurdes de Carvalho de Oliveira, (2007), *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Manual de Apoio*, 2ª Ed., Porto, Editor Vida Económica

Magalhães Hill e Andrew Hill, (2005), *Investigação por questionário*, 2ª Ed Sílabo, Lisboa.

MARKIEWICZ, D. S, (1998), *The Occupational Environment - Its Evaluation and Control*. Occupational Safety. In S. R. DiNardi Ed. Fairfax, Virginia: American Industrial Hygiene Association.

MIGUEL, A.S.S.R, (2007), *Manual de Higiene e Segurança do Trabalho*, 10ª. Edição, Porto: Porto Editora.

Morais, Cândido, (2002), *Organização e Gestão da Prevenção nas Empresas* 1ª edição, Universidade Aberta.

Publicação NPF, (2000), Pesquisa e Formação “Experiências de Implementação de Sistema de Segurança, Higiene e Saúde Ocupacional”, Lisboa.

Rolo, J., (1999), *Sociologia da Saúde e da Segurança no Trabalho*. Edições SLE – Electricidade do Sul, S.A.

Ridley, J. & Channing, (1999), *Safety at Work*, 5th edition, Oxford: Butterworth-Heinemann.

Sérgio. Alberto & S. R. Miguel, (2006), *Manuel de Higiene e Segurança do Trabalho*, 9ª edição Porto Editora.

Silva, S. (2008) *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso*. Lisboa: Edições Fundação Calouste Gulbenkian.

- Tanoeiro Ph.D. do M.D. Soluções B-Seguras Inc da gerência, Estrada do leste 44 do estado 6648, Franklin, em 46131, EUA Uma versão abreviada publicou na ciência de segurança (2000): Vol 36, pp 111-136.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE PERCEÇÃO DO RISCO

Este questionário pretende conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos da Segurança na sua empresa.

Não existem respostas certas ou erradas.

Para responder assinale na escala que lhe é apresentada uma cruz (X) no número que melhor traduz a **impressão** que tem sobre cada uma das afirmações.

Quando achar que se enganou, risque e volte a fazer uma cruz no local pretendido.

EX:

	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
1. Agrada-me fazer coisas novas	X	2	3	4	5	6
2. Não gosto de resolver problemas	1	2	3	4	5	6

É necessário que responda a todas as questões indicadas.

Só poderá dar **uma resposta** para **cada afirmação**. Faça-o de forma espontânea e honesta, procurando demorar pouco tempo a assinalar cada resposta.

Leia com atenção cada uma das afirmações que lhe são apresentadas, já que algumas são formuladas pela negativa, como é o caso da afirmação N° 1.

Lembre-se sempre que garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas



Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Administração?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
1. A administração valoriza pouco a segurança dos	1	2	3	4	5	6

trabalhadores						
2. A administração colabora na resolução dos problemas de segurança.	1	2	3	4	5	6
3. Quando a administração é informada de situações inseguras são sempre tomadas medidas correctivas	1	2	3	4	5	6
4. A administração só actua após ocorrer um acidente com alguma gravidade.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua Chefia Directa ?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
5. A minha chefia não nos informa das regras de segurança.	1	2	3	4	5	6
6. A minha chefia possui bons conhecimentos sobre segurança e sabe aplicar esses conhecimentos.	1	2	3	4	5	6
7. A minha chefia não alerta para os perigos existentes nas nossas tarefas.	1	2	3	4	5	6
8. A minha chefia informa-nos das regras de segurança	1	2	3	4	5	6
9. A minha chefia encoraja-nos a trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5	6
10. A minha chefia pede-me para fazer tarefas pouco seguras.	1	2	3	4	5	6
11. A minha chefia actua rapidamente para corrigir os problemas de segurança.	1	2	3	4	5	6
12. A minha chefia não analisa os acidentes com os trabalhadores envolvidos	1	2	3	4	5	6
13. A minha chefia costuma pedir sugestões para melhorar as condições de trabalho.	1	2	3	4	5	6
14. A minha chefia reconhece os trabalhadores que cumprem as regras de segurança.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as Pessoas com quem trabalha?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
15. Alguns colegas valorizam quem não cumpre as regras de segurança	1	2	3	4	5	6
16. Os meus colegas compreendem os riscos de toda a equipa	1	2	3	4	5	6
17. Alguns colegas pressionam outros a trabalhar de modo menos seguro	1	2	3	4	5	6
18. Os meus colegas de trabalho valorizam pouco as regras da segurança	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as diferentes Responsabilidades?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
19. A responsabilidade em garantir a saúde e segurança é um problema que cabe a outros e não a nós próprios.	1	2	3	4	5	6
20. Os trabalhadores estão conscientes da sua cota de responsabilidade quanto à segurança e saúde no trabalho.	1	2	3	4	5	6
21. Aqui há pessoas com pouca responsabilidade, só trabalham de forma segura, quando estão a ser observadas.	1	2	3	4	5	6
22. As responsabilidades dos trabalhadores pela saúde e segurança estão claras.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Pressão de Trabalho?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
23. Quando o ritmo de trabalho aumenta não conseguimos cumprir as regras de segurança	1	2	3	4	5	6
24. Por vezes a falta de pessoal leva-nos a um aumento da carga de trabalho e a passar a segurança para segundo lugar	1	2	3	4	5	6
25. Correm-se riscos para acabar o trabalho mais depressa	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com os Equipamentos de Protecção Individual?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
26. Os problemas detectados nos Equipamentos de Protecção Individual raramente são analisados e corrigidos.	1	2	3	4	5	6
27. Existem Equipamentos de Protecção Individual suficientes, em bom estado de conservação e adequados para efectuar os trabalhos.	1	2	3	4	5	6
28. Os trabalhadores só usam os Equipamentos de Protecção Individual, quando sabem que estão a ser observados	1	2	3	4	5	6
29. O uso de Equipamento de Protecção Individual é permanentemente aconselhado	1	2	3	4	5	6
30. Os Equipamentos de Protecção Individual dificultam o trabalho	1	2	3	4	5	6
31. A escolha dos Equipamentos de Protecção Individual é feita com a ajuda dos trabalhadores.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Comunicação na Empresa?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
32. Por vezes temos dúvidas sobre quem nos pode esclarecer sobre questões da segurança	1	2	3	4	5	6
33. Entre trabalhadores e chefias directas a comunicação sobre os problemas da segurança é fácil e sem limitações	1	2	3	4	5	6
34. Existe uma má comunicação acerca das questões da segurança que nos podem afectar.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com Acidentes e Incidentes?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
35. Quando há acidentes com pouca gravidade os trabalhadores hesitam em informar a chefia directa.	1	2	3	4	5	6
36. As informações sobre as causas de acidentes são divulgadas aos trabalhadores.	1	2	3	4	5	6
37. Nesta empresa procura-se sempre encontrar as causas para possíveis acidentes e corrigi-las.	1	2	3	4	5	6
38. Os trabalhadores hesitam em relatar situações que poderiam ter provocado vítimas no decurso do seu trabalho	1	2	3	4	5	6
39. Na empresa há acidentes que acontecem por causa do álcool ou drogas	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com as Regras e Procedimentos?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
40. Nesta empresa o cumprimento dos procedimentos de segurança é pouco valorizado	1	2	3	4	5	6
41. Nesta empresa os procedimentos de segurança estão tecnicamente correctos	1	2	3	4	5	6
42. Nesta empresa os procedimentos de segurança, são de fácil aplicação.	1	2	3	4	5	6
43. Existem procedimentos de segurança que não têm de ser seguidos para que o trabalho seja feito de forma segura	1	2	3	4	5	6
44. Nesta empresa os procedimentos de segurança condizem com o modo como as tarefas são realizadas na prática	1	2	3	4	5	6
45. Nesta empresa as regras e procedimentos de segurança são habitualmente revistos com os trabalhadores	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a Formação para a Segurança?	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
---	-----------------	----------	-------------------	-------------------	----------	--------------

46. A formação para a saúde e segurança no trabalho é pouco valorizada na empresa.	1	2	3	4	5	6
47. Nas acções de formação foram identificados os potenciais riscos no trabalho e as suas consequências.	1	2	3	4	5	6
48. Os trabalhadores não dão grande importância às acções de formação para a saúde e segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
49. Nesta empresa os trabalhadores são consultados para definir as suas necessidades de formação.	1	2	3	4	5	6
50. Recebi formação sobre os riscos para a saúde e segurança relacionados com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a **Aprendizagem**?

	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
51. Aprendemos com a discussão sobre acidentes que ocorrem no local de trabalho.	1	2	3	4	5	6
52. Nesta empresa continuamos a cometer os mesmos erros, em termos de segurança, que cometemos no passado	1	2	3	4	5	6
53. Nesta empresa a análise dos acidentes serve para identificar todas as suas possíveis causas.	1	2	3	4	5	6
54. Nesta empresa quando há um acidente o importante é encontrar o culpado mais próximo e não as causas profundas.	1	2	3	4	5	6

Até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua **Satisfação**?

	Total Desacordo	Discordo	Tendo a Discordar	Tendo a Concordar	Concordo	Total Acordo
55. Estou satisfeito por trabalhar nesta empresa.	1	2	3	4	5	6
56. Estou pouco satisfeito com o meu trabalho	1	2	3	4	5	6
57. Estou satisfeito com as medidas de segurança adoptadas pela empresa	1	2	3	4	5	6
58. Estou pouco satisfeito com o modo como sou tratado pelos meus superiores	1	2	3	4	5	6
59. Estou satisfeito com o relacionamento com os meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5	6
60. Estou pouco satisfeito com o modo como os meus colegas me ajudam	1	2	3	4	5	6
61. Estou satisfeito com o modo como as chefias tratam os trabalhadores	1	2	3	4	5	6
62. Estou pouco satisfeito com o modo como a minha chefia me ajuda	1	2	3	4	5	6

Para além dos aspectos físicos, a Segurança dos trabalhadores passa por outros aspectos relacionados com a sua Saúde. Nesse sentido, até que ponto concorda com as seguintes afirmações relacionadas com a sua Segurança Psicológica ?	Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
63.Foi-lhe dado demasiado serviço para o tempo dado para o fazer ?	1	2	3	4	5
64.Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho?	1	2	3	4	5
65.Foi ignorado, excluído ou “colocado na prateleira”?	1	2	3	4	5
66.Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa, atitudes ou vida privada?	1	2	3	4	5
67.Foi submetido a brincadeiras de mau gosto?	1	2	3	4	5
68.Foram-lhe atribuídas tarefas humilhantes?	1	2	3	4	5
69.Foi pressionado para não fazer valer seus direitos (férias, horários, etc)?	1	2	3	4	5
70.Tem vivido situações de conflito com colegas?	1	2	3	4	5
71.Tem vivido situações de conflito com a chefia?	1	2	3	4	5
72.Foi tratado como se fosse mentalmente doente ?	1	2	3	4	5
73.Foi sujeito a outro tipo de violência ou pressão psicológica no trabalho?	1	2	3	4	5
74. Em caso afirmativo, indique qual:	1	2	3	4	5

Dados Sócio - Demográficos:

Por favor preencha agora os seguintes dados, de modo a permitir-nos caracterizar esta empresa. Por exemplo: A Idade influencia o modo como é sentida a Segurança na Organização? E a profissão? E o facto de já ter vivido, ou não, um acidente ou violência no trabalho?

Mais uma vez, lembramos que garantimos, em absoluto, o anonimato e a confidencialidade das suas respostas.

1 Sexo: _____ 2 Idade: _____

3 Estado civil: _____ 4 N° de Pessoas que compõem o Agregado Familiar: _____

4 Habilitações escolares: _____ 5 Profissão: _____

6 Funções/posto desempenhado: _____

7 Antiguidade na empresa: _____ 8 Há quanto tempo trabalha na actual função? _____

9 Em que sector/departamento/ trabalha? _____

10 O seu contrato de trabalho é: Permanente ☐ Temporário ☐

11 Tem funções de supervisão? Sim ☐ Não ☐

12 Já teve acidentes de trabalho? Sim ☐ Não ☐

13 Se respondeu Sim, quantos? _____

14 Esse acidente foi: Ligeiro ☐ Grave ☐ Muito grave ☐

Obrigado pela sua colaboração!